

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Desa karangduren, RT 03 RW 01 Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang

#### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *survey*. Menurut Husein (2003:44) metode *survey* adalah riset yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul.. Fakta-fakta yang ada lebih digunakan untuk pemecahan masalah daripada digunakan untuk pengujian hipotesis. Survei dapat membantu untuk membandingkan kondisi-kondisi yang ada dengan kriteria yang telah ditentukan. Survei yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner pada responden (karyawan) yang kemudian dilakukan pengolahan data untuk menguji hipotesis.

#### **C. Populasi dan Sampel**

1. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap bagian produksi CV. Jakarta Alumunium yang berjumlah 40 karyawan.

2. Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil (Notoatmodjo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu mengambil keseluruhan populasi yang ada. pengambilan sampel pada penelitian ini adalah pada karyawan tetap bagian produksi sebesar 40 orang sehingga teknik samplingnya menggunakan total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut (Sugiyono, 2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

#### **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Variabel Penelitian**

###### **a. Variabel Independen**

Variabel Independen merupakan variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016:39). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasional (X2).

###### **b. Variabel Dependen**

Variabel Dependen merupakan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena

adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel merupakan penjelasan tentang bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data atau menunjukkan indikator. Variabel dalam penelitian ini adalah :

### a. Kinerja

Kinerja (Y) adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber – sumber daya yang dimiliki Helfert (Rivai, 2009).

Kinerja dapat diukur dengan melalui tiga indikator, sebagai berikut (Robbins, 2006:260) yaitu:

#### 1) Kualitas

Karyawan mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan.

#### 2) Kuantitas

Karyawan menghasilkan produk sesuai target yang ditetapkan perusahaan (200 pcs per bulan).

### 3) Ketepatan waktu

Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

### b. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan (X1) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu individu maupun kelompok menuju tercapainya tujuan – tujuan yang meliputi :

#### 1) Pengarahan

Pimpinan harus menjelaskan secara rinci tentang apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan, dan kapan pekerjaan tersebut harus dapat diselesaikan.

#### 2) Pembekalan

Pimpinan memberikan penjelasan terhadap pekerjaan yang belum dipahami dengan baik oleh para karyawan.

#### 3) Dukungan

Pimpinan melibatkan karyawan dalam berbagai keputusan kerja untuk memperoleh masukan atau saran-saran yang digunakan bagi tujuan perusahaan.

#### 4) Pendelegasian

Pimpinan memercayakan (mendelegasikan) tugas dan tanggung jawab sepenuhnya kepada karyawan.

c. Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional (X2) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2007). Sedangkan menurut Allen dan Meyer (Luthans, 2006) Komitmen Organisasional merefleksikan tiga komponen yaitu:

- 1) *Affective commitment* adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- 2) *Continuance commitment* adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
- 3) *Normative commitment* adalah adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

## **E. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data dalam bentuk angka-angka atau dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil jawaban responden dari kuesioner yang telah disebarkan.

### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti yang diperoleh peneliti melalui survei atau pengamatan langsung ke objek penelitian. Data primer penelitian ini didapatkan langsung dari responden melalui lembar kuesioner sesuai dengan variabel yang diteliti.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan sumber data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain, yang biasanya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram. Data sekunder dalam penelitian ini adalah gambaran umum organisasi, struktur organisasi dan data karyawan.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



### 1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara yaitu salah satu teknik pengumpulan data dengan cara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang bersangkutan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

### 2. Kuesioner

Pengumpulan data melalui kuesioner merupakan alat utama dalam pengumpulan data yang berupa suatu daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis dan disebarkan langsung kepada responden yang akan diteliti. Responden diberi alternatif dalam menjawab pertanyaan yang tersedia instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner/daftar pertanyaan.

## **G. Teknik Pengukuran Variabel**

Menurut (Sugiyono, 2013:59) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dalam penelitian ini setiap jawaban atas variabel digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Instrumen penelitiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Bobot penilaian skala Likert**

| Jawaban                   | Penilaian (skor) |
|---------------------------|------------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5                |
| Setuju (S)                | 4                |
| Cukup (C)                 | 3                |
| Tidak Setuju (TS)         | 2                |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1                |

Berdasarkan tabel di atas, jawaban dari responden dikaitkan dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Jawaban dengan skor 1, sangat tidak setuju (STS) memiliki arti bahwa Gaya Kepemimpinan sangat buruk dan Komitmen Organisasional sangat rendah serta Kinerja sangat rendah dalam pengukurannya.
2. Jawaban dengan skor 2, yang berarti mempunyai indikasi Gaya Kepemimpinan buruk dan Komitmen Organisasional mempunyai indikasi rendah serta Kinerja rendah dalam pengukurannya.
3. Jawaban dengan skor 3, yang berarti mempunyai indikasi Gaya Kepemimpinan cukup dan Komitmen Organisasional mempunyai indikasi cukup serta Kinerja cukup dalam pengukurannya.
4. Jawaban dengan skor 4, yang berarti mempunyai indikasi Gaya Kepemimpinan yang baik dan Komitmen Organisasional mempunyai indikasi tinggi serta Kinerja tinggi dalam pengukurannya.
5. Jawaban dengan skor 5, yang berarti mempunyai indikasi Gaya Kepemimpinan sangat baik dan Komitmen Organisasional mempunyai indikasi sangat tinggi serta Kinerja sangat tinggi dalam pengukurannya.



## H. Uji Instrumen

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai pengumpulan data. Oleh karena itu kuesioner harus diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas:

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah ukuran yang menentukan tingkat kevalidan instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid, apabila mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Penelitian ini menggunakan Uji Validitas dengan metode *product moment* (Arikunto, 2006:168) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r$  : Koefisien korelasi product moment

$N$  : Jumlah subjek uji coba

$\sum x$  : Jumlah skor butir pertanyaan

$\sum x^2$  : Jumlah skor butir pertanyaan kuadrat

$\sum y$  : Jumlah skor total

$\sum y^2$  : Jumlah skor total kuadrat

$\sum xy$  : Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

Apabila  $r$  sudah diketahui, maka selanjutnya membandingkan hasil dari  $r$  perhitungan dengan  $r$  yang terdapat dalam tabel. Jika hasil nilai dari  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  dalam tabel pada *alpha* tertentu maka dikatakan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan adalah valid, sedangkan apabila  $r$  hitung lebih kecil

pada  $r$  dalam tabel maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria yang diterapkan adalah  $r$  hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  (nilai kritis) pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ , jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat tersebut dapat dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sebuah alat ukur dapat dikatakan *reliable* apabila pengulangan pengukuran untuk subjek penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. (Arikunto, 2006) suatu kuesioner dinyatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan alat ukur yang sama. Hasilnya oleh sebuah indeks yang memperlihatkan seberapa jauh suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Rumus yang digunakan adalah rumus koefisien *Cronbach alpha*, yaitu:

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Keterangan:

$r$  = Reabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir di kuadratkan

$\sigma \tau^2$  = Jumlah varian total dikuadratkan

Apabila  $r$  hitung lebih besardari pada  $r$  tabel, maka data yang digunakan adalah *realibel*, sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil

daripada  $r$  tabel maka data yang digunakan tidak *realibel*. Suatu instrumen penelitian dikatakan *realibel* apabila nilai  $\alpha >$  atau  $= 0,6$ .

## I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data merupakan bagian penting setelah mengumpulkan data dari responden. Untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

### 1. Rentang Skala

Menurut (Ghozali, 2011) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai variabel yang diteliti. Analisis rentang skala ini digunakan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di CV. Jakarta aluminium dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

Rs = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan, sebagai berikut:

$$RS = \frac{40(5-1)}{5} = 32$$

Maka tinggi rendahnya hasil pengukuran dari tiap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Rentang Skala Variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen**  
**Organisasional dan Kinerja**

| <b>Skor</b> | <b>Gaya Kepemimpinan</b> | <b>Komitmen Organisasional</b> | <b>Kinerja</b> |
|-------------|--------------------------|--------------------------------|----------------|
| 40-71       | Sangat Buruk             | Sangat Rendah                  | Sangat rendah  |
| 72-103      | Buruk                    | Rendah                         | Rendah         |
| 104-135     | Cukup                    | Cukup                          | Cukup          |
| 136-167     | Baik                     | Tinggi                         | Tinggi         |
| 168-200     | Sangat Baik              | Sangat Tinggi                  | Sangat Tinggi  |

Keterangan:

- a. Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional dan Kinerja
  - 1) Rentang skala 40-71 dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat buruk, Komitmen Organisasional sangat rendah, dan Kinerja masuk kategori sangat rendah.
  - 2) Rentang skala 72-103 dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan buruk, Komitmen Organisasional rendah, dan kinerja masuk kategori rendah.
  - 3) Rentang skala 104-135 dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasional, kinerja masuk kategori cukup.
  - 4) Rentang skala 136-167 dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan baik, Komitmen Organisasional tinggi, dan kinerja masuk kategori tinggi.
  - 5) Rentang skala 168-200 dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat baik, Komitmen Organisasional sangat tinggi, dan kinerja masuk kategori sangat tinggi.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil analisis data yang sesuai dengan syarat pengujian maka penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

### a. Uji Normalitas

Merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji pada model regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,50 dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Angka signifikansi uji *kolmogorov-smirnov* sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Angka signifikansi uji *kolmogorov-smirnov* sig < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

### b. Uji Heterokedastistas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi

ada atau tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya adalah dengan menggunakan uji Glejser. Heteroskedastisitas terjadi apabila nilai signifikannya kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011).

Metode untuk menguji multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Nilai *variance inflation factor* (VIF)  $\leq 10$
- 2) Nilai *tolerance*  $\leq 0,1$ .

d. Uji Autokorelasi

Merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (Ghozali, 2011)

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap kinerja (Y). Dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda maka dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2004).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$



Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja)

a = Bilangan Konstanta

b1, b2 = Koefisien garis regresi untuk variabel bebas

X1 = Variabel gaya kepemimpinan

X2 = Variabel Komitmen Organisasional

e = error / variabel pengganggu

## J. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan uji t dan uji F:

### a. Uji t

Digunakan untuk menguji hubungan regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikan atau keberartian setiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya dalam sebuah model regresi. Uji t menguji apakah suatu hipotesis di terima atau ditolak, dimana untuk ketentuan pada uji t ini adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan

t –hitung = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

- 1)  $H_0; \beta = 0$  berarti tidak ada pengaruh signifikan dari Gaya kepemimpinan atau Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan CV Jakarta Alumunium
- 2)  $H_a; \beta \neq 0$  berarti ada pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan atau Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan CV Jakarta Alumunium.

Untuk memutuskan hipotesis mana yang diterima dan mana yang ditolak, maka pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel jika:

- a)  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ; maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan atau Komitmen Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- b)  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  atau  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  ; maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan atau Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasional) terhadap variabel terikat (kinerja), yaitu dengan cara membandingkan besarnya nilai Fhitung dengan besarnya nilai Ftabel.

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

F = nilai uji signifikan secara bersama-sama

$R^2$  = nilai koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Untuk memutuskan hipotesis mana yang diterima dan mana yang ditolak, maka pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $f$  hitung dengan nilai  $f$  tabel jika:

- 1)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{\text{Hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ , sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja.
- 2)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , sehingga ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja.

